



## **Personalstrategien VBS 2008– 2011** *(Genehmigt DL VBS 24.5.2007)*

### **VISION**

- **Das VBS ist ein attraktiver Arbeitgeber**
- **Das VBS bereitet seine Mitarbeitenden für künftige Anforderungen und Veränderungen vor und fördert deren Flexibilität und Mobilität**
- **Das VBS lebt eine offene und transparente Führungskultur**

### **Strategie 1:**

**Die Linienvorgesetzten nehmen ihre Rolle in der Führung und im Personalmanagement umfassend wahr.**

### **Teilziele:**

- Die Personal- und Kaderentwicklung bzw. -förderung erfolgt bedarfsorientiert und berücksichtigt soweit möglich die Bedürfnisse und Kompetenzen der Mitarbeitenden. Das Potenzial der Mitarbeitenden wird ausgeschöpft.
- Die Vorgesetzten fordern und fördern die Eigenverantwortung ihrer Mitarbeitenden.
- Die Vorgesetzten leben eine offene und transparente Führungskultur. Sie führen ihre Mitarbeitenden nach gemeinsamen und verbindlichen Führungsgrundsätzen.
- Das Wissensmanagement wird als wichtige Führungsaufgabe gelebt.
- Die Führungskräfte stellen sich den Veränderungen und gehen positiv und vertrauensfördernd damit um.

### **Strategie 2:**

**Die Führung (Departement, Departementsbereiche und Ämter) setzt effiziente und effektive Planungs- und Steuerungsinstrumente professionell ein.**

### **Teilziele:**

- Die strategische Personalbedarfsplanung erfolgt mit modernen Instrumenten und richtet sich nach wirtschaftlichen Grundsätzen und dem betrieblichen Bedarf.
- Die Personalkostenplanung orientiert sich an den Kernkompetenzen der Organisation.

- Das qualitative und quantitative Personalcontrolling ist umgesetzt und ermöglicht eine effektive Steuerung durch die Führung.

### **Strategie 3:**

**Die Mitarbeitenden sind für die künftigen Anforderungen und Veränderungen des VBS vorbereitet.**

#### **Teilziele:**

- Die Mitarbeitenden handeln eigenverantwortlich und tragen durch hohe Professionalität zur Wertschöpfung des VBS bei.
- Durch konkurrenzfähige Berufsbilder und konsequente Weiterbildung ist das VBS ein attraktiver Arbeitgeber und die Mitarbeitenden sind intern sowie extern arbeitsmarktfähig.
- Die Mitarbeitenden sind offen gegenüber Veränderungen und sind in der Lage, neuen Herausforderungen im Arbeitsprozess flexibel und mobil zu begegnen.

### **Strategie 4:**

**Das HRM ist auf die künftigen Herausforderungen des VBS vorbereitet.**

#### **Teilziele:**

- Neue Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten von Mitarbeitenden, welche der demographischen und gesellschaftlichen Entwicklung Rechnung tragen, sind bedarfsorientiert umgesetzt.
- Die Gewinnung und der Erhalt von qualifizierten Mitarbeitenden ist durch ein modernes internes und externes Personalmarketing sichergestellt.
- Die HR-Prozesse sind auf die wechselnden unternehmerischen Anforderungen hin optimiert und berücksichtigen politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Gegebenheiten.
- Die HR-Fachkräfte sind auf ihre Aufgabe und Rolle als wichtige Partner der Linienvorgesetzten und der Mitarbeitenden vorbereitet und arbeiten professionell.
- Die Verantwortlichen im HRM sind wichtiger Partner bei Veränderungsprozessen.
- Das elektronische HRM ist ausgebaut.
- Das "e-learning" ist integrierender Bestandteil der Personalentwicklung.

**Die Konkretisierung der Strategien erfolgt über die Jahresziele, die Überprüfung der Zielerreichung im Rahmen des ordentlichen Controllings.**